

# Implementasi Asesmen Psikologi sebagai Prediktor Potensi dan Kesiapan Calon Bintara Polri

Muhammad Rasya Akhila<sup>1</sup>, Nuzsep Almigo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma, Indonesia

---

## Article Info

### Article history:

Received Sep, 2026

Revised Sep, 2026

Accepted Sep, 2026

---

### Kata Kunci:

Asesmen Psikologi, Seleksi Bintara Polri, Person-Job Fit Theory, Kesiapan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi

---

### Keywords:

Psychological Assessment, Indonesian National Police Non-Commissioned Officer Selection, Person-Job Fit Theory, Work Readiness, Industrial and Organizational Psychology

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi asesmen psikologi dalam seleksi calon Bintara Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) serta menganalisis perannya sebagai prediktor potensi dan kesiapan kerja kandidat. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis *field-based observational study* yang dilaksanakan melalui Program Magang Berdampak Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Bagian Psikologi Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Daerah Sumatera Selatan selama pelaksanaan seleksi Penerimaan Bintara Polri Tahun Anggaran 2026. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, studi dokumentasi, dan wawancara informal, kemudian dianalisis secara deskriptif menggunakan perspektif *Person-Job Fit Theory*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa asesmen psikologi dilaksanakan melalui dua tahapan yang saling melengkapi, yaitu Tes Psikologi Tahap I berbasis *Computer Assisted Test* (CAT) yang mengukur kecerdasan, kecermatan, dan sikap kerja dengan nilai ambang kelulusan minimal 61, serta Tes Psikologi Tahap II berupa wawancara mendalam untuk mengevaluasi stabilitas emosi dan karakteristik kepribadian peserta. Integrasi kedua tahapan tersebut berfungsi sebagai mekanisme seleksi yang mampu memprediksi kesesuaian karakteristik psikologis calon Bintara dengan tuntutan profesi kepolisian. Meskipun masih ditemukan kendala teknis dan administratif, pelaksanaan asesmen telah mendukung proses rekrutmen yang objektif, transparan, akuntabel, dan berbasis kompetensi.

---

## ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of psychological assessments in the selection of candidates for non-commissioned officers in the Indonesian National Police (Polri) and to analyze their role as predictors of candidates' potential and job readiness. The study employed a qualitative descriptive approach based on a field-based observational study conducted through the Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Impactful Internship Program at the Psychology Division of the Human Resources (HR) Bureau of the South Sumatra Regional Police during the selection process for the 2026 Fiscal Year Polri Non-Commissioned Officer Recruitment. Data collection was conducted through participatory observation, document analysis, and informal interviews, and was subsequently analyzed descriptively using the Person-Job Fit Theory framework. The results of the study indicate that the psychological assessment is conducted in two complementary stages: Stage I, a Computer-Assisted Test (CAT)-based psychological test that measures intelligence, attention to detail, and

---

work attitude with a minimum passing score of 61; and Stage II, an in-depth interview to evaluate participants' emotional stability and personality characteristics. The integration of these two stages serves as a selection mechanism capable of predicting the alignment of prospective non-commissioned officers' psychological characteristics with the demands of the police profession. Although technical and administrative challenges still exist, the implementation of the assessment has supported an objective, transparent, accountable, and competency-based recruitment process.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Name: Muhammad Rasya Akhila

Institution: Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma, Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan

Email: [aakrasya@gmail.com](mailto:aakrasya@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang diinisiasi oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kompetensi melalui pengalaman belajar di luar kelas, salah satunya melalui program magang atau praktik kerja (Syamsuadi et al., 2022). Program magang tidak hanya berfungsi sebagai media penerapan teori, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kompetensi profesional melalui keterlibatan langsung dalam penyelesaian permasalahan nyata di dunia kerja (Lestari & Lestari, 2023). Bagi mahasiswa Psikologi, institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu lingkungan strategis untuk mengaplikasikan keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam bidang rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Proses seleksi calon anggota Polri memiliki peran penting karena menentukan kualitas personel yang akan menjalankan fungsi pemeliharaan keamanan, penegakan hukum, serta pelayanan kepada masyarakat (Putra & Handoyo, 2021).

Profesi kepolisian menuntut individu yang tidak hanya memiliki kemampuan intelektual yang memadai, tetapi juga stabilitas emosi, integritas moral, kemampuan beradaptasi, serta keterampilan interpersonal yang baik. Tugas kepolisian yang sarat dengan tekanan, risiko tinggi, dan kebutuhan pengambilan keputusan secara cepat menjadikan aspek psikologis sebagai salah satu indikator penting dalam proses seleksi calon anggota Polri (Corey & Borum, 2013). Oleh karena itu, asesmen psikologi menjadi bagian integral dalam proses rekrutmen untuk memperoleh gambaran mengenai potensi, karakteristik kepribadian, kesiapan psikologis, dan kecocokan individu terhadap tuntutan profesi kepolisian.

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan program magang, proses asesmen psikologi pada seleksi calon Bintara Polri dilaksanakan secara bertahap melalui Tes Psikologi Tahap 1 yang berfokus pada pengukuran kemampuan kognitif dan sikap kerja, serta Tes Psikologi Tahap 2 yang menitikberatkan pada pendalaman aspek kepribadian, stabilitas emosional, dan kesiapan psikologis melalui wawancara mendalam. Kombinasi kedua tahapan tersebut bertujuan

menghasilkan informasi psikologis yang komprehensif sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan dalam proses seleksi secara lebih objektif, transparan, dan akuntabel.

Secara teoretis, implementasi asesmen psikologi dalam proses seleksi sejalan dengan Person-Job Fit Theory yang dikemukakan oleh Holland (1997) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Kristof-Brown et al. (2005). Teori tersebut menjelaskan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu, kemampuan, nilai, dan kepribadian dengan tuntutan pekerjaan merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan kinerja, kepuasan kerja, serta keberlangsungan karier seseorang dalam organisasi. Dalam konteks seleksi calon Bintara Polri, asesmen psikologi berfungsi sebagai instrumen untuk mengidentifikasi tingkat kesesuaian tersebut sehingga individu yang terpilih diharapkan memiliki potensi dan kesiapan yang memadai dalam menjalankan tugas kepolisian.

Meskipun asesmen psikologi telah menjadi salah satu tahapan penting dalam proses seleksi calon anggota Polri, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak membahas validitas alat ukur psikologi, efektivitas sistem rekrutmen, atau faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan seleksi secara umum. Kajian yang secara khusus mengulas implementasi asesmen psikologi selama proses seleksi serta perannya sebagai prediktor potensi dan kesiapan kerja calon Bintara Polri berdasarkan pengalaman praktik lapangan masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kontribusi asesmen psikologi dalam mendukung proses rekrutmen personel kepolisian.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis mayor penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *self-esteem* dan *social support* secara simultan dengan optimisme, sedangkan hipotesis minor menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *self-esteem* dengan optimisme dan *social support* dengan optimisme pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Asesmen Psikologi dalam Seleksi Personel

Asesmen psikologi merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan, mengintegrasikan, dan menginterpretasikan informasi mengenai karakteristik psikologis individu sebagai dasar pengambilan keputusan dalam berbagai konteks, termasuk rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Dalam Psikologi Industri dan Organisasi, asesmen psikologi bertujuan mengidentifikasi kemampuan kognitif, karakteristik kepribadian, sikap kerja, serta potensi individu sehingga organisasi dapat menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan jabatan. Melalui penggunaan berbagai instrumen, seperti tes psikologi, inventori kepribadian, wawancara, dan observasi, asesmen psikologi mampu meningkatkan objektivitas proses seleksi dan mengurangi risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan ((Divarani & Puspitadewi, 2025).

Pada institusi kepolisian, asesmen psikologi menjadi salah satu tahapan penting karena karakteristik pekerjaan polisi menuntut kemampuan berpikir analitis, pengendalian emosi, integritas, kemampuan interpersonal, serta kesiapan menghadapi situasi berisiko tinggi. Oleh karena itu, hasil asesmen psikologi tidak hanya digunakan untuk menentukan kelulusan peserta seleksi, tetapi juga sebagai dasar memprediksi kesiapan individu dalam menjalankan tugas kepolisian secara profesional.

## 2.2 *Person-Job Fit Theory*

Landasan teoritis penelitian ini menggunakan Person-Job Fit Theory yang dikembangkan oleh Holland (1997). Teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Individu yang memiliki kemampuan, minat, nilai, dan karakteristik kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta tingkat stres dan keinginan berpindah kerja yang lebih rendah.

Konsep tersebut diperluas oleh Kristof-Brown, Zimmerman, dan Johnson (2005) melalui kajian meta-analisis yang menunjukkan bahwa person-job fit memiliki hubungan positif dengan kinerja individu, komitmen organisasi, dan berbagai indikator keberhasilan kerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan berpotensi menurunkan performa, meningkatkan stres kerja, dan memengaruhi efektivitas organisasi. Dalam konteks seleksi calon Bintara Polri, teori ini menjelaskan bahwa asesmen psikologi berfungsi untuk mengidentifikasi tingkat kesesuaian karakteristik psikologis peserta dengan kompetensi yang dipersyaratkan dalam profesi kepolisian sehingga dapat meningkatkan kualitas keputusan seleksi.

## 2.3 *Asesmen Psikologi sebagai Prediktor Potensi dan Kesiapan Kerja*

Dalam proses seleksi, asesmen psikologi tidak hanya digunakan untuk menggambarkan kondisi psikologis individu pada saat pengujian, tetapi juga berfungsi sebagai prediktor terhadap potensi keberhasilan kerja di masa mendatang. Potensi tersebut mencakup kemampuan intelektual, kemampuan memecahkan masalah, stabilitas emosional, kemampuan beradaptasi, integritas, motivasi kerja, serta kemampuan membangun hubungan interpersonal. Informasi yang diperoleh melalui asesmen memungkinkan organisasi memprediksi kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan secara lebih objektif (Cascio & Aguinis, 2019).

Pada proses seleksi calon Bintara Polri, asesmen psikologi menjadi bagian dari sistem seleksi berbasis kompetensi yang bertujuan memperoleh personel yang memiliki kesiapan psikologis untuk menjalankan fungsi pemeliharaan keamanan, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, asesmen psikologi tidak hanya berfungsi sebagai alat seleksi administratif, tetapi juga sebagai instrumen prediktif untuk mengidentifikasi individu yang memiliki potensi berkembang, mampu bekerja di bawah tekanan, menjaga integritas, serta menunjukkan perilaku profesional dalam menjalankan tugas kepolisian.

## 3. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain field-based observational study yang bersumber dari pengalaman magang dalam Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai implementasi asesmen psikologi pada proses seleksi calon Bintara Polri serta menganalisis perannya sebagai prediktor potensi dan kesiapan kerja.

Penelitian dilaksanakan di Bagian Psikologi Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Daerah Sumatera Selatan (Polda Sumsel) selama kurang lebih 11 minggu, bertepatan dengan pelaksanaan seleksi Penerimaan Bintara Polri Tahun Anggaran 2026. Fokus pengamatan mencakup

seluruh tahapan pelaksanaan asesmen psikologi, mulai dari persiapan, pelaksanaan Tes Psikologi Tahap I dan Tahap II, hingga proses interpretasi hasil asesmen sebagai bahan pertimbangan dalam seleksi calon Bintara Polri.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi partisipatif, studi dokumentasi, dan wawancara informal. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengikuti secara langsung rangkaian pelaksanaan Tes Psikologi Tahap I dan Tahap II selama kegiatan magang. Studi dokumentasi dilakukan terhadap dokumen resmi yang berkaitan dengan pelaksanaan seleksi, antara lain Surat Kapolri Nomor B/5288/IV/DIK.2.1./2026/SSDM tentang Petunjuk dan Arahan Diktuk Terpadu Tahun Anggaran 2026 serta Peraturan Kepolisian Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Sementara itu, wawancara informal dilakukan dengan pembimbing mitra dan tim psikolog yang terlibat dalam proses asesmen untuk memperoleh informasi mengenai tujuan, mekanisme pelaksanaan, serta pemanfaatan hasil asesmen psikologi dalam proses seleksi.

Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi teknik, yaitu membandingkan hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara sehingga informasi yang diperoleh dapat saling melengkapi dan meningkatkan kredibilitas temuan penelitian.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Selanjutnya, hasil analisis diinterpretasikan menggunakan Person-Job Fit Theory (Kristof-Brown et al., 2005) untuk menjelaskan bagaimana implementasi asesmen psikologi berperan dalam mengidentifikasi kesesuaian karakteristik psikologis calon Bintara Polri dengan tuntutan pekerjaan kepolisian, sehingga mampu menjadi prediktor potensi dan kesiapan kerja calon anggota Polri.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1 Implementasi Asesmen Psikologi pada Seleksi Calon Bintara Polri**

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan Program Magang Berdampak MBKM di Bagian Psikologi Biro SDM Polda Sumatera Selatan, proses asesmen psikologi pada seleksi Penerimaan Bintara Polri Tahun Anggaran 2026 dilaksanakan secara sistematis sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Markas Besar Polri. Berdasarkan studi dokumen terhadap Surat Kapolri Nomor B/5288/IV/DIK.2.1./2026/SSDM, pelaksanaan asesmen terdiri atas dua tahapan utama, yaitu Tes Psikologi Tahap I berbasis Computer Assisted Test (CAT) dan Tes Psikologi Tahap II melalui wawancara psikologis.

Hasil observasi menunjukkan bahwa seluruh peserta terlebih dahulu menjalani verifikasi identitas dan pemeriksaan keamanan sebelum memasuki ruang ujian. Tahapan tersebut bertujuan memastikan integritas pelaksanaan seleksi sekaligus mencegah terjadinya praktik kecurangan. Setelah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi, peserta mengikuti Tes Psikologi Tahap I, sedangkan peserta yang memenuhi nilai ambang batas melanjutkan ke Tes Psikologi Tahap II.

Berdasarkan hasil wawancara informal dengan pembimbing mitra dan tim psikolog, mekanisme dua tahapan tersebut diterapkan agar proses seleksi tidak hanya mengukur kemampuan intelektual peserta, tetapi juga memperoleh gambaran mengenai karakteristik kepribadian dan kesiapan psikologis yang diperlukan dalam menjalankan tugas sebagai anggota Polri.

#### 4.2 Pelaksanaan Tes Psikologi Tahap I

Hasil observasi menunjukkan bahwa Tes Psikologi Tahap I dilaksanakan menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) secara daring dengan pengawasan berlapis. Berdasarkan dokumen petunjuk teknis seleksi, pengukuran difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu kecerdasan, kecermatan, dan sikap kerja. Ketiga aspek tersebut digunakan sebagai indikator awal untuk mengidentifikasi kemampuan dasar calon Bintara Polri.

Selama pelaksanaan tes, proses penilaian dilakukan secara otomatis oleh sistem sehingga hasil dapat diperoleh secara cepat dan meminimalkan kesalahan koreksi manual. Berdasarkan hasil wawancara dengan tim psikologi, penggunaan sistem CAT juga meningkatkan transparansi proses seleksi karena seluruh peserta memperoleh perlakuan yang sama dengan standar penilaian yang telah ditetapkan.

Berdasarkan petunjuk teknis seleksi, peserta dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) apabila memperoleh nilai minimal 61, sedangkan peserta dengan nilai di bawah batas tersebut dinyatakan Tidak Memenuhi Syarat (TMS). Nilai ambang batas tersebut digunakan sebagai mekanisme penyaringan awal untuk memastikan bahwa peserta memiliki kemampuan kognitif dan karakteristik perilaku yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan CAT mendukung prinsip objektivitas dalam proses seleksi personel. Menurut Cascio dan Aguinis (2019), penggunaan asesmen berbasis teknologi mampu meningkatkan reliabilitas dan konsistensi proses seleksi karena mengurangi subjektivitas penilai. Dengan demikian, implementasi Tes Psikologi Tahap I tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur kemampuan kognitif, tetapi juga sebagai mekanisme awal untuk memperoleh calon personel yang memenuhi standar kompetensi organisasi.

#### 4.3 Pelaksanaan Tes Psikologi Tahap II

Peserta yang dinyatakan memenuhi syarat pada Tes Psikologi Tahap I selanjutnya mengikuti Tes Psikologi Tahap II melalui wawancara mendalam. Berdasarkan hasil observasi, setiap peserta diwawancarai oleh seorang psikolog atau sarjana psikologi dengan didampingi seorang observer yang bertugas mencatat perilaku peserta selama proses wawancara berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing mitra, wawancara psikologis bertujuan mengonfirmasi hasil Tes Psikologi Tahap I sekaligus menggali aspek-aspek psikologis yang tidak dapat diukur melalui instrumen berbasis komputer, seperti stabilitas emosi, konsistensi riwayat hidup, kemampuan mengendalikan diri, motivasi menjadi anggota Polri, dan pola interaksi peserta selama wawancara.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa setelah seluruh wawancara selesai dilaksanakan, tim psikologi menyelenggarakan sidang integrasi untuk mendiskusikan hasil pengamatan setiap peserta. Proses tersebut dilakukan secara kolektif dengan mempertimbangkan seluruh bukti perilaku yang muncul selama wawancara sehingga keputusan akhir tidak hanya didasarkan pada penilaian satu orang asesor.

Temuan ini sejalan dengan Gatewood et al. (2016) yang menjelaskan bahwa kombinasi antara tes kemampuan dan wawancara meningkatkan validitas keputusan seleksi karena mampu mengevaluasi aspek-aspek psikologis yang tidak dapat diukur menggunakan satu metode saja.

#### 4.4 Asesmen Psikologi sebagai Prediktor Potensi dan Kesiapan Kerja

Hasil observasi menunjukkan bahwa implementasi asesmen psikologi pada seleksi calon Bintara Polri tidak hanya berfungsi sebagai proses administrasi seleksi, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memprediksi kesiapan kerja calon personel. Tes Psikologi Tahap I memberikan informasi mengenai kemampuan intelektual, ketelitian, dan sikap kerja, sedangkan Tes Psikologi Tahap II melengkapi informasi tersebut melalui evaluasi terhadap karakteristik kepribadian dan stabilitas emosional.

Temuan tersebut dapat dijelaskan menggunakan Person-Job Fit Theory yang dikemukakan oleh Kristof-Brown et al. (2005). Teori ini menjelaskan bahwa individu yang memiliki karakteristik sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu yang tidak memiliki kesesuaian tersebut. Dalam konteks seleksi calon Bintara Polri, kombinasi antara kemampuan kognitif, karakteristik kepribadian, dan kesiapan psikologis menjadi dasar dalam menentukan tingkat kesesuaian peserta dengan tuntutan profesi kepolisian.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Cascio dan Aguinis (2019) bahwa asesmen psikologi merupakan salah satu instrumen prediktif yang memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas keputusan seleksi. Melalui asesmen yang komprehensif, organisasi dapat mengurangi risiko kesalahan penempatan personel sekaligus meningkatkan peluang memperoleh individu yang mampu menjalankan tugas secara profesional.

Dengan demikian, implementasi asesmen psikologi pada seleksi calon Bintara Polri telah mencerminkan penerapan prinsip *the right person in the right job*, yaitu memilih individu yang memiliki kesesuaian kompetensi, karakteristik psikologis, dan kesiapan kerja sesuai dengan tuntutan organisasi kepolisian.

#### 4.5 Hambatan dan Faktor Pendukung Pelaksanaan Asesmen

Berdasarkan hasil observasi, hambatan yang ditemukan pada Tes Psikologi Tahap I terutama berkaitan dengan aspek teknis, seperti perlambatan sistem akibat tingginya beban server dan gangguan pada beberapa perangkat komputer. Namun demikian, panitia telah mengantisipasi kondisi tersebut melalui penyediaan perangkat cadangan serta optimalisasi jaringan sehingga pelaksanaan seleksi tetap berlangsung sesuai jadwal.

Pada Tes Psikologi Tahap II, hambatan lebih banyak berkaitan dengan aspek administratif, khususnya ketidaklengkapan pengisian dokumen riwayat hidup oleh peserta yang menyebabkan proses verifikasi memerlukan waktu tambahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan tim psikologi, kondisi tersebut dapat diminimalkan melalui pemberian pengarahan yang lebih rinci kepada peserta sebelum pelaksanaan wawancara.

Di sisi lain, keberhasilan pelaksanaan asesmen didukung oleh koordinasi yang baik antar panitia, kompetensi tim psikologi, penerapan pengawasan internal dan eksternal, serta pembagian jadwal peserta secara bertahap. Faktor-faktor tersebut mendukung pelaksanaan asesmen psikologi yang objektif, transparan, dan akuntabel sesuai dengan prinsip rekrutmen anggota Polri.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi, studi dokumentasi, dan wawancara selama pelaksanaan Program Magang Berdampak MBKM di Bagian Psikologi Biro SDM Polda Sumatera Selatan, dapat disimpulkan bahwa implementasi asesmen psikologi pada seleksi Penerimaan Bintara Polri Tahun Anggaran 2026 telah dilaksanakan secara sistematis, terstandarisasi, dan mengacu pada regulasi

yang berlaku. Proses asesmen dilaksanakan melalui dua tahapan yang saling melengkapi, yaitu Tes Psikologi Tahap I berbasis Computer Assisted Test (CAT) yang mengukur aspek kecerdasan, kecermatan, dan sikap kerja, serta Tes Psikologi Tahap II melalui wawancara mendalam yang mengevaluasi stabilitas emosi, karakteristik kepribadian, dan kesiapan psikologis calon Bintara Polri.

Ditinjau dari perspektif *Person-Job Fit Theory*, integrasi kedua tahapan asesmen tersebut menunjukkan bahwa proses seleksi tidak hanya berorientasi pada kemampuan kognitif, tetapi juga pada kesesuaian karakteristik psikologis peserta dengan tuntutan profesi kepolisian. Dengan demikian, asesmen psikologi berperan sebagai instrumen prediktif yang membantu mengidentifikasi potensi dan kesiapan kerja calon Bintara Polri sehingga mendukung terwujudnya proses rekrutmen yang lebih objektif, transparan, akuntabel, dan berbasis kompetensi.

Meskipun demikian, pelaksanaan asesmen masih menghadapi beberapa kendala, terutama pada aspek teknis pelaksanaan CAT dan administrasi wawancara. Namun, kendala tersebut dapat diminimalkan melalui koordinasi yang baik antar panitia, kesiapan infrastruktur, serta pengawasan yang berlapis selama proses seleksi berlangsung.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Bagian Psikologi Biro SDM Polri terus meningkatkan kualitas pelaksanaan asesmen psikologi melalui optimalisasi infrastruktur teknologi, khususnya pada sistem CAT, untuk meminimalkan potensi gangguan teknis selama proses seleksi. Selain itu, diperlukan penyempurnaan mekanisme administrasi dan pemberian informasi yang lebih komprehensif kepada peserta sebelum pelaksanaan wawancara guna meningkatkan efisiensi proses asesmen.

Dari sisi pengembangan keilmuan, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif, seperti metode campuran (*mixed methods*) atau penelitian evaluatif, sehingga efektivitas asesmen psikologi sebagai prediktor kinerja anggota Polri dapat dianalisis secara lebih mendalam. Penelitian lanjutan juga dapat mengkaji hubungan antara hasil asesmen psikologi pada tahap seleksi dengan kinerja personel setelah menjalani pendidikan dan penugasan, sehingga diperoleh bukti empiris mengenai validitas prediktif asesmen psikologi dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Polri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied psychology in talent management* (8th ed.). Sage Publications.
- Corey, D. M., & Borum, R. (2013). *Forensic assessment for high-risk occupations*. Routledge.
- Divarani, I. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2025). *Analisis Literatur tentang Penerapan Psikologi Industri dan Organisasi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT. Telkom Indonesia*. Jurnal Penelitian Inovatif, 5(3), 2185–2194. <https://doi.org/10.54082/jupin.1556>
- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. R. (2016). *Human resource selection* (8th ed.). Cengage Learning.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Kemerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2020). *Buku panduan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lestari, D., & Lestari, N. (2023). Implementasi program Merdeka Belajar Kampus Merdeka melalui kegiatan magang dalam meningkatkan kompetensi mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(2), 152–163.
- Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2026). *Surat Kapolri Nomor B/5288/IV/DIK.2.1./2026/SSDM tentang Petunjuk dan Arahan Diktuk Terpadu Tahun Anggaran 2026*.

- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.
- Putra, A. R., & Handoyo, S. (2021). Peran psikologi industri dan organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 45–56.
- Syamsuadi, A., Rahman, A., & Kurniawan, M. (2022). Implementasi kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka melalui program magang industri. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(3), 421–431.